PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

PUTRI INDRIA OKTAVIANI

NIM. B1021181074

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2025

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

PUTRI INDRIA OKTAVIANI

NIM. B1021181074

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Putri Indria Oktaviani
NIM	:	B1021181074
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan gelar kesarjanaan di Universitas Tanjungpura.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Mei 2025



(Putri Indria Oktaviani)
NIM. B1021181074

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Putri Indria Oktaviani
NIM	:	B1021181074
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat)

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 10 Mei 2025



(Putri Indria Oktaviani)
NIM. B1021181074

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT)

Penanggung Jawab Yuridis

Putri Indria Oktaviani
B1021181074

Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: S1 Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian Skripsi	: 30 Juni 2025

MAJELIS PENGUJI

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/Thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. NIP. 197904072002122003	22/7/25	
2	Pembimbing 2	Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si. NIP. 197407251998022001	11/7/2025	
3	Penguji 1	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. NIP. 196810211994032003	17/7/2025	
4	Penguji 2	Pramana Saputra, S.E., M.M. NIP. 199101142022031006	17/7/2025	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 17 SEP 2025
Ketua Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat)". Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Dr. Barkah, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
7. Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak memberikan arahan serta masukan selama masa perkuliahan berlangsung.

8. Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si., selaku Dosen Ahli yang telah berkenan meluangkan waktu dan banyak memberikan ilmu, bimbingan, arahan, dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan banyak saran dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Bapak Pramana Saputra, S.E., M.M., selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan banyak saran dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
12. Para Staf Akademik, Tata Usaha, Staf Perpustakaan, serta seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah banyak membantu dalam administrasi selama proses perkuliahan sampai pada penyelesaian skripsi ini.
13. Bapak/Ibu/Saudara/i para responden dari Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang telah membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.
14. Orang tua penulis, Bapak Deni Kurniawan dan Ibu Ruminah yang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan dan motivasi terutama dalam pemberian fasilitas untuk menempuh pendidikan hingga bisa sampai pada tahap ini.
15. Keluarga terdekat penulis, terutama adik saya Aryo, Mbah Ki, Bulek Tari, Paklek Iin, adik-adik sepupu kesayangan penulis yaitu Shanum, Salwa, Sheena, serta untuk orang tersayang penulis yang telah berpulang, Mbah Wan. Terima kasih karena selalu memberikan semangat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
16. Teman-teman Manajemen Kelas B & teman-teman yang mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia angkatan 2018, terutama untuk Yuni Arsita, Deva Angelina, Tiara Salsabila Danri, Rosalia Septia Saraswati, Zidan Fakhrudin, dan Nilwani Kencana Yuliansyah yang telah banyak

membantu serta memberikan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

17. Sahabat-sahabat penulis semasa sekolah, Scoriny Noor Hasanah, Alifa Tiana Chairunnisa, Rada Dinda Pramulia, dan Margareth Era Yemima yang tidak pernah lelah memberikan dukungan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan perkuliahan sampai mendapatkan gelar sarjana.
18. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.
19. Terakhir, terima kasih kepada diri saya sendiri yang sudah berjuang, bertahan dan tidak menyerah untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun pembahasan materi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan.

Pontianak, 10 Mei 2025

(Putri Indria Oktaviani)
NIM. B1021181074

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT)

Oleh :

Putri Indria Oktaviani
B1021181074

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif berupa penelitian asosiatif kausal dengan metode survey. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, wawancara, serta dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sebanyak 129 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 98 responden dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu *Purposive Sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu *IBM SPSS Statistics 27*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi masing-masing yaitu 0,009 dan 0,000, serta motivasi kerja memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,067.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS MEDIATING VARIABLE (CASE STUDY OF EMPLOYEES AT DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT)

By:

Putri Indria Oktaviani
B1021181074

Faculty of Economic and Business
Tanjungpura University

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work experience on employee performance at Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat with work motivation as a mediating variable. The type of research used is quantitative research in the form of causal associative research using a survey method. Data collection techniques are carried out through literature studies, interviews, and questionnaire distribution. The population in this study consisted of all employees at Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, totaling 129 people. The number of samples taken in this study were 98 respondents, selected using a Purposive Sampling technique. The analytical tool used was IBM SPSS Statistics 27. The results showed that work experience has a positive and significant effect on work motivation with a significance value of 0,000, both work experience and work motivation have a positive and significant effect on employee performance with significance values of 0,009 and 0,000, and work motivation mediates the effect of work experience on employee performance with a calculated t-value of 4,067.

Keywords: Work Experience, Work Motivation, Employee Performance.

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT)

1. Latar Belakang

Setiap perusahaan maupun instansi pemerintah tentunya sangat ingin mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Untuk mencapai hal tersebut, SDM itu sendiri harus dipelihara dan dikembangkan dengan sebaik mungkin. Perusahaan maupun instansi pemerintah perlu berfokus pada kualitas sumber daya manusia yang terampil dan handal dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan SDM sendiri merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi. Salah satu instansi pemerintah yang memiliki kontribusi besar dalam bidang pelayanan yaitu Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan agar instansi tersebut dapat melayani masyarakat secara maksimal. Akan tetapi, Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat memiliki kinerja yang masih belum cukup baik dikarenakan masih terdapat beberapa permasalahan yang dihadapinya.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengalaman kerja dan motivasi kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup baik jika dilihat dari tabel data masa kerja pegawai. Namun pada kenyataannya pengalaman kerja yang baik tidak menjamin kinerja pegawai akan menjadi baik juga. Hal ini dikarenakan terdapat faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor tersebut yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja yang diberikan Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat kepada pegawainya yaitu berupa Tunjangan Prestasi Pegawai (TPP) yang diberikan setiap bulan kepada pegawai yang mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi. Pemberian TPP ini tentunya bertujuan agar pegawai merasa kerja kerasnya dihargai oleh instansi tempat mereka bekerja. Namun, pemberian motivasi kerja kepada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat masih belum dilakukan secara maksimal. Dapat dilihat dari permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang menyebutkan bahwa masih kurangnya motivasi kerja pegawai.

2. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

4. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif berupa penelitian asosiatif kausal dengan metode survey. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, wawancara, serta dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sebanyak 129 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 98 responden dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu *Purposive Sampling*. Adapun alat analisis yang digunakan yaitu *IBM SPSS Statistics 27*.

5. Hasil dan Pembahasan

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dilihat dari nilai koefisien jalur pengalaman kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,843 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dilihat dari nilai koefisien jalur pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,314

dan nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05 sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dilihat dari nilai koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,501 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima.
4. Motivasi kerja memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dilihat dari nilai t hitung sebesar 4,067 > t tabel 1,985 sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

6. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
4. Motivasi kerja memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Saran

1. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, karyawan, bahkan setiap orang. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja dapat membantu para pekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih mudah. Pegawai yang memiliki banyak pengalaman kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih unggul dibandingkan pegawai yang tidak memiliki pengalaman kerja. Maka dari itu, penting bagi setiap pekerja untuk memiliki pengalaman kerja agar dapat memudahkan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang baik bagi instansi, perusahaan, maupun organisasi.
2. Diharapkan kepada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kedepannya. Kinerja yang baik tentunya dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh instansi itu sendiri.

3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain atau lebih mendalami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI iii
LEMBAR YURIDIS iv
KATA PENGANTAR v
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
RINGKASAN SKRIPSI x
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 7
1.2.1. Pernyataan Masalah 7
1.2.2. Pertanyaan Penelitian 8
1.3. Tujuan Penelitian 9
1.4. Kontribusi Penelitian 9
1.4.1. Kontribusi Teoritis 9
1.4.2. Kontribusi Praktis 9
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13
2.1. Landasan Teori 13
2.1.1. Pengalaman Kerja 13
2.1.2. Motivasi Kerja 14
2.1.3. Kinerja Pegawai 16
2.2. Kajian Empiris 18
2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 24
2.3.1. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Motivasi Kerja 24
2.3.2. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Pegawai 24
2.3.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai 25
2.3.4. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja 26

BAB III METODE PENELITIAN 28
3.1. Bentuk Penelitian 28
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 28
3.3. Data Penelitian 28
3.3.1. Jenis Data 28
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data 29

3.4. Populasi dan Sampel 30
3.4.1. Populasi 30
3.4.2. Sampel 31
3.5. Variabel Penelitian 31
3.6. Metode Analisis 38
3.6.1. Uji Instrumen 38
3.6.2. Analisis Statistik Deskriptif 38
3.6.3. Uji Asumsi Klasik 39
3.6.4. Analisis Jalur *(Path Analysis)* 40
3.6.5. Uji Hipotesis 40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 43
4.1. Hasil Penelitian 43
4.1.1. Karakteristik Responden 43
4.1.2. Uji Instrumen 45
4.1.3. Analisis Statistik Deskriptif 47
4.1.4. Uji Asumsi Klasik 49
4.1.5. Analisis Jalur *(Path Analysis)* 53
4.1.6. Uji Hipotesis 56
4.2. Pembahasan 63
4.2.1. Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat 63
4.2.2. Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat 64
4.2.3. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat 66
4.2.4. Motivasi Kerja Sebagai Variabel yang Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat 67

BAB V PENUTUP 68
5.1. Kesimpulan 68
5.2. Rekomendasi 68

DAFTAR PUSTAKA 70
LAMPIRAN 73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Permasalahan Umum di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat 3
Tabel 1.2 Sasaran Kinerja di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat 3
Tabel 1.3 Data Masa Kerja Pegawai..... 5
Tabel 1.4 Data Masa Kerja Pegawai..... 11
Tabel 3.1 Skala Model Likert 29
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian..... 33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan..... 44
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas..... 45
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas 46
Tabel 4.6 Rentang Skor dan Keterangan Skor..... 47
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja 47
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja..... 48
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai..... 49
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Sub-Struktur Pertama 50
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Sub-Struktur Kedua..... 50
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas Sub-Struktur Pertama..... 51
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas Sub-Struktur Kedua 52
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub-Struktur Pertama 52
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub-Struktur Kedua..... 53
Tabel 4.16 Model Jalur Sub-Struktur Pertama..... 54
Tabel 4.17 Model Jalur Sub-Struktur Kedua 55
Tabel 4.18 Hasil Uji t Sub-Struktur Pertama 56
Tabel 4.19 Hasil Uji t Sub-Struktur Kedua..... 57
Tabel 4.20 *Path* dan Pengujian Hipotesis 58
Tabel 4.21 Hasil Uji Statistik F Sub-Struktur Pertama..... 58
Tabel 4.22 Hasil Uji Statistik F Sub-Struktur Kedua 59
Tabel 4.23 Koefisien Determinasi Sub-Struktur Pertama..... 59
Tabel 4.24 Koefisien Determinasi Sub-Struktur Kedua 60
Tabel 4.25 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung..... 61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian 27
Gambar 4.1 Diagram Hasil Analisis Jalur Sub-Struktur Pertama..... 54
Gambar 4.2 Diagram Hasil Analisis Jalur Sub-Struktur Kedua 56
Gambar 4.3 Diagram Hasil Analisis Jalur 62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 74
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner 80
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 87
Lampiran 4 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif 93
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik 96
Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Jalur *(Path Analysis)* 99
Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis 100

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan maupun instansi pemerintah tentunya sangat ingin mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dengan kata lain SDM tersebut diharapkan dapat memenuhi persyaratan kompetensi untuk mencapai visi dan misi perusahaan/instansi. Untuk mencapai hal tersebut, SDM itu sendiri harus dipelihara dan dikembangkan dengan sebaik mungkin agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Perusahaan maupun instansi pemerintah perlu berfokus pada kualitas SDM yang terampil dan handal dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan SDM sendiri merupakan salah satu kunci keberhasilan bagi suatu organisasi. Penilaian kinerja sangat perlu dilakukan untuk memahami sejauh mana pengaruh SDM bagi suatu organisasi. Penilaian kinerja juga sangat penting agar pemimpin dapat memahami seberapa besar peranan SDM yang dimiliki organisasi dalam pengembangan organisasi itu sendiri. Maka dari itu, untuk dapat mengetahui hal-hal tersebut, peneliti melakukan penelitian terhadap pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Instansi pemerintah merupakan sebuah lembaga yang dipilih secara khusus untuk melayani masyarakat dalam rangka memenuhi tugas negara. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan agar instansi tersebut dapat memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat. Hal ini tentunya juga berpengaruh terhadap kualitas instansi itu sendiri. Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat merupakan sebuah instansi pemerintah yang memberikan kontribusi besar kepada masyarakat, khususnya di bidang kesehatan. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan demi tercapainya tujuan instansi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat Kalimantan Barat. Adapun alasan peneliti memilih Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat karena berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020-2024 disebutkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat seperti kurangnya promosi mengenai

kesehatan terutama untuk masyarakat kelas menengah ke bawah, dan akses pelayanan kesehatan yang tidak merata. Selain itu, khususnya pada beberapa bidang juga memiliki beberapa permasalahan. Adapun permasalahan tersebut yaitu kurangnya motivasi kerja pegawai, pengetahuan pegawai yang tidak merata ditiap bidang, dan lain sebagainya.

Menciptakan kinerja pegawai yang baik menjadi salah satu fokus utama Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Pegawai yang mempunyai pengalaman kerja dibutuhkan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Hal ini dikarenakan pegawai yang mempunyai pengalaman kerja memiliki pengetahuan yang lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak memiliki pengalaman kerja. Selain itu, hal ini bertujuan agar pegawai lebih mampu bertanggung jawab dan tugas yang dijalankannya dapat dikuasai sepenuhnya. Untuk mendukung tercapainya tujuan instansi melalui pengalaman kerja, diperlukan juga motivasi kerja agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih maksimal.

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang yang diselesaikan selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat dipahami sebagai kemajuan dalam menghasilkan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, sikap dan motivasi. Oleh karenanya, untuk menghasilkan instansi yang berkualitas, instansi tersebut harus dapat memperhatikan pegawai, membimbing dan memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021 yang telah dijelaskan oleh pihak Dinas dalam wawancara, disebutkan bahwa pegawai rata-rata memiliki nilai prestasi kerja dengan kategori baik. Akan tetapi jika dilihat dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dalam 5 tahun terakhir, sejauh ini kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat terbilang masih belum dilakukan secara maksimal. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat beberapa permasalahan yang disebabkan oleh kurang optimalnya kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa permasalahan umum yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat:

Tabel 1.1
Permasalahan Umum di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Tahun	Permasalahan
2020-2024	a. Tidak meratanya jumlah dan tingkat pendidikan pegawai di berbagai bidang. b. Pegawai memiliki motivasi kerja yang lemah. c. Tidak meratanya pengetahuan dan kemampuan pegawai ditiap bidang. d. *Health account* belum diterapkan dalam sistem perencanaan dan penganggaran kesehatan. e. Dalam pengembangan pembiayaan dan jaminan kesehatan, masih kurangnya kepatuhan terhadap berbagai standar kendali biaya dan kendali mutu. f. Kurangnya SDM serta kemampuannya untuk mengembangkan pembiayaan dan jaminan kesehatan.

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat (2020-2024)

Dilihat dari Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat masih belum optimal. Beberapa permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat masih belum cukup baik. Maka dari itu, agar tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan, Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat harus meningkatkan kinerja pegawainya. Selain itu, berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dalam 5 tahun terakhir, diketahui bahwa Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat memiliki sasaran kinerja dengan melihat 2 indikator kinerja utama yaitu berdasarkan angka kematian ibu dan angka kematian bayi. Adapun sasaran kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Sasaran Kinerja di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Tahun	Angka Kematian Ibu (AKI)	Angka Kematian Bayi (AKB)
2020	131	8
2021	214	8
2022	142	7
2023	165	10
2024	125	11

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat (2020-2024)

Dilihat dari Tabel 1.2 di atas, indikator kinerja utama Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dalam kurun waktu 2020-2024 menunjukkan dinamika

yang cukup fluktuatif, khususnya dalam angka kematian ibu (AKI) dan angka kematian bayi (AKB). Angka kematian ibu meningkat tajam dari 131 kasus pada tahun 2020 menjadi 214 kasus pada tahun 2021, sebelum akhirnya mengalami penurunan bertahap hingga mencapai 125 kasus pada tahun 2024. Ini menunjukkan adanya upaya peningkatan pelayanan kesehatan ibu yang cukup berhasil meskipun belum sepenuhnya stabil. Sementara itu, angka kematian bayi cenderung fluktuatif, dari 8 kasus pada tahun 2020 dan 2021, turun menjadi 7 pada tahun 2022, lalu meningkat kembali menjadi 10 pada tahun 2023 dan 11 pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada perbaikan pada layanan kesehatan ibu, tantangan dalam layanan kesehatan anak masih perlu mendapatkan perhatian lebih serius.

Secara keseluruhan, data tersebut mencerminkan bahwa indikator AKI dan AKB dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk menilai kinerja pegawai, khususnya dalam pelayanan kesehatan. Ketika angka kematian dapat ditekan, hal ini menunjukkan keberhasilan dalam pelaksanaan program serta peningkatan kualitas pelayanan. Sebaliknya, ketika angka kematian meningkat, ini bisa menjadi tanda bahwa ada tantangan dalam kualitas pelayanan di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satunya adalah pengalaman kerja. Trijoko (2017) mendefinisikan pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dan dikuasai seseorang, yang merupakan hasil dari kegiatan ataupun pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pegawai yang memiliki lebih banyak pengalaman kerja bekerja lebih baik daripada pegawai yang baru memulai di dunia kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat akan mampu menjadi tolok ukur pegawai dalam mewujudkan kinerja yang diharapkan instansi. Dengan berbekal pengalaman kerja, pegawai diharapkan memiliki berbagai pengalaman dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh instansi. Adapun masa kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat ditunjukkan pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Data Masa Kerja Pegawai

Masa Kerja	Tahun 2022	Tahun 2023
<1-10 tahun	6	6
11-20 tahun	44	41
21-30 tahun	43	43
31-40 tahun	36	32
Jumlah	129	122

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat (2022 & 2023)

Dilihat dari Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup banyak jika dilihat dari data masa kerja pegawai. Perbandingan data masa kerja pada tahun 2022 dan 2023 memperlihatkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat memiliki latar belakang pengalaman kerja yang tinggi dan relatif stabil. Adapun distribusi masa kerja tetap didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, baik pada tahun 2022 maupun 2023. Namun, pada kenyataannya masih ada pegawai yang walaupun sudah bekerja untuk waktu yang cukup lama namun masih memiliki kinerja yang belum optimal. Dapat dilihat dari sasaran kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat seperti angka kematian ibu dan angka kematian bayi yang masih menunjukkan fluktuasi dari tahun ke tahun. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja saja tidak menjamin tercapainya kinerja yang optimal. Hal ini bisa saja dipengaruhi oleh faktor lain yang turut menentukan hasil kerja pegawai yang bersangkutan.

Selain itu, pada penelitian terdahulu terdapat beberapa penelitian yang memiliki hasil yang berbeda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati, Sukidjo, & Efendi (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pandhita, Karnadi, & Tulhusnah (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dan juga dapat berpengaruh terhadap pengalaman kerja seorang pegawai adalah motivasi kerja. Hasibuan (2019) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku

atau penggerak yang membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja dan memungkinkan untuk bekerja sama memunculkan ide-ide kerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong dan mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sangat perlu memberikan motivasi kepada pegawainya. Hal ini dilakukan bertujuan untuk mendorong semangat pegawai sehingga pegawai mampu menciptakan kinerja yang lebih optimal kedepannya. Seseorang yang termotivasi biasanya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pegawai yang termotivasi akan menunjukkan usaha yang kuat dan konsisten dalam melakukan tugas. Motivasi biasanya membuat seseorang bekerja dengan lebih baik dan lebih efisien.

Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, beberapa pegawai terlihat masih memiliki motivasi yang tinggi seperti menyelesaikan tugas tepat waktu, datang tepat waktu, serta memiliki kemauan untuk belajar dan berkembang. Namun, sejumlah pegawai justru sebaliknya. Masih banyak pegawai yang belum memiliki motivasi kerja yang tinggi. Beberapa pegawai terlihat bermalas-malasan dan kurang memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun bentuk pemberian motivasi kerja yang diterapkan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yaitu berupa Tunjangan Prestasi Pegawai (TPP) yang rutin diberikan setiap bulan.

Pada temuan penelitian terdahulu juga terdapat beberapa penelitian yang memiliki hasil yang berbeda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf & Chair (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sumiati & Purbasari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dikarenakan motivasi merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja, serta mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Dalam kasus ini, kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat masih belum maksimal dikarenakan masih terdapatnya permasalahan seperti motivasi kerja

pegawai yang lemah. Walaupun pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup baik, akan tetapi tidak menjamin kinerja pegawai akan menjadi baik. Hal ini dikarenakan kurangnya pemberian motivasi kepada pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung di antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, analisis ini mendukung pentingnya variabel kinerja pegawai sebagai hasil yang tidak terlepas dari peran pengalaman kerja dan motivasi kerja dalam instansi pelayanan publik seperti Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Selain itu, pada temuan penelitian terdahulu juga terdapat beberapa penelitian yang memiliki hasil yang berbeda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Subijanto, Busyairi, & Wibowo (2024) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Astarman, Iskandar, & Suharmiyati (2024) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai merupakan faktor-faktor yang berperan penting dalam suatu instansi. Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang berkaitan dengan variabel pengalama kerja, motivasi kerja, serta kinerja pegawai, peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul **"Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat)"**.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang penelitian, Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat memiliki kinerja yang masih belum

cukup baik. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup baik jika dilihat dari tabel data masa kerja pegawai di atas. Kemampuan yang dimiliki pegawai akan sejalan dengan tuntutan pekerjaan jika dilihat dari lamanya pengalaman kerja sehingga pegawai dalam melakukan pekerjaannya dapat lebih termotivasi dan juga kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik. Namun pada kenyataannya pengalaman kerja yang baik tidak menjamin kinerja pegawai akan menjadi baik juga. Hal ini dikarenakan terdapat faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor tersebut yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja yang diberikan Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat kepada pegawainya yaitu berupa Tunjangan Prestasi Pegawai (TPP) yang diberikan setiap bulan kepada pegawai yang mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi. Pemberian TPP ini tentunya bertujuan agar pegawai merasa kerja kerasnya dihargai oleh instansi tempat mereka bekerja. Namun, pemberian motivasi kerja kepada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat masih belum dilakukan secara maksimal. Dapat dilihat dari permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang menyebutkan bahwa masih kurangnya motivasi kerja pegawai.

Selain beberapa permasalahan yang disebutkan di atas, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang memperlihatkan hasil yang berbeda. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik meneliti tentang bagaimana pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan pernyataan masalah yang telah dikemukakan, dapat disampaikan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, dapat disampaikan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya penelitian yang berhubungan dengan fungsi manajemen SDM yang berfokus pada variabel pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pihak Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dalam upaya memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mampu berdampak bagi upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai, agar nantinya pegawai dapat memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat. Penelitian ini juga diharapkan dapat menginformasikan Dinas

Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat mengenai manajemen SDM khususnya dalam permasalahan bagaimana pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat merupakan sebuah instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Sejarah berdirinya Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat berawal pada tahun 1947 sesuai data arsip dinas yang berbahasa Belanda dengan dibentuknya Kantor *Disnst der Volksgezondheid Westrafdeeling van Borneo Pontianak*, yang merupakan patokan awal pendirian Pelayanan Kesehatan (Rumah Sakit Kampung Bali / Dokter Pemerintah Pontianak) yang terletak di Kampung Bali Pontianak (Terminal Kampung Bali) yang berlokasi di Jalan Sisingamangaraja Pontianak. Pada masa itu, nama Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat mengalami beberapa kali perubahan baik dengan Bahasa Belanda maupun Bahasa Indonesia. Perubahan tersebut terjadi sesuai dengan Peraturan Perundangan serta Kebijakan baik di daerah maupun pusat, seperti Pelayanan Kesehatan berubah menjadi Djawatan Kesehatan Rakjat Kalimantan Barat dan berubah lagi menjadi Inspeksi Kesehatan Propinsi Kalimantan (IKES). Seiring berjalannya waktu, terjadi perubahan lagi menjadi Kantor Dinas Kesehatan Daerah Tingkat I Propinsi Kalimantan Barat, kemudian menjadi Kantor Dinas Kesehatan Propinsi Kalimantan Barat, dan selanjutnya berubah lagi menjadi Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat berlokasi di Jalan D.A.Hadi, Akcaya, Kecamatan Pontianak Selatan, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat memiliki 129 pegawai. Objek penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat berjumlah 98 orang.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021 yang telah dijelaskan oleh pihak Dinas dalam wawancara, disebutkan bahwa pegawai rata-rata memiliki nilai prestasi kerja dengan kategori baik. Akan tetapi dalam melaksanakan pekerjaannya, masih terdapat berbagai permasalahan yang dialami oleh pegawai Dinas Kesehatan

Provinsi Kalimantan Barat. Permasalahan tersebut diantaranya seperti kurangnya promosi kesehatan terutama untuk masyarakat kelas menengah ke bawah, pelayanan kesehatan yang tidak merata, lemahnya motivasi kerja pegawai, dan juga pengetahuan dan kemampuan pegawai yang tidak terdistribusi secara merata ditiap bidang. Permasalahan tersebut diketahui berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020-2024. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat saat ini belum cukup baik dikarenakan masih terdapat beberapa permasalahan seperti yang telah disebutkan di atas.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Faktor yang pertama adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat pada saat ini sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.4. Mayoritas pegawai memiliki masa kerja pada kisaran 11-30 tahun Jika dilihat dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sudah memiliki pengalaman kerja yang baik. Akan tetapi pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang walaupun sudah bekerja untuk waktu yang cukup lama namun masih memiliki kinerja yang belum optimal. Adapun berikut tabel data masa kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat:

Tabel 1.4
Data Masa Kerja Pegawai

Masa Kerja	Tahun 2022	Tahun 2023
<1-10 tahun	6	6
11-20 tahun	44	41
21-30 tahun	43	43
31-40 tahun	36	32
Jumlah	129	122

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat (2022 & 2023)

Selanjutnya faktor kedua yang menjadi pengaruh kinerja pegawai dan juga berpengaruh terhadap pengalaman kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat saat ini terbilang masih belum cukup baik. Dapat dilihat dari salah satu permasalahan yang ada yaitu

pegawai memiliki motivasi kerja yang lemah. Hal ini didukung dengan kurangnya pemberian bentuk penghargaan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja. Adapun bentuk pemberian motivasi yang diberikan yaitu hanya berupa Tunjangan Prestasi Pegawai (TPP).

Motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dikarenakan motivasi merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat pada saat ini terbilang masih belum maksimal dikarenakan sedikitnya pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sudah cukup baik, akan tetapi dikarenakan pemberian motivasi yang tidak maksimal membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal juga. Hal ini dikarenakan motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung di antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dari itu peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat untuk mengetahui bagaimana pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.